

PROSEDUR PEMBERIAN UPAH PADA PARA PEGAWAI PPKS UNIT MARIHAT BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM

Anggun Maisarah¹, Ilza Dalis Astiza², Faridah Salwa³, Mawaddah Irham⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Selatan^{1,2,3,4}

Email: ¹anggunsara23@gmail.com, ²ilzadalis1903@gmail.com, ³faridahsalwa23@gmail.com,
⁴mawaddahirham@uinsu.ac.id

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis prosedur pemberian upah pada para pegawai PPKS Unit Marihat berdasarkan perspektif Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur pemberian upah pada para pegawai PPKS Unit Marihat telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, kesejahteraan, dan kepatuhan terhadap aturan agama. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti transparansi dalam penetapan upah dan pemberian insentif berdasarkan kinerja. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan sistem penggajian yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam di PPKS Unit Marihat.

Kata Kunci: Prosedur, Upah, Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the procedures for providing wages to Marihat Unit PPKS employees based on an Islamic perspective. The research method used is qualitative with a descriptive approach. Data was collected through interviews and documentation studies. The research results show that the procedures for providing wages to Marihat Unit PPKS employees are in accordance with Islamic principles, such as justice, welfare and compliance with religious rules. However, there are several aspects that need to be improved, such as transparency in determining wages and providing incentives based on performance. It is hoped that this study can contribute to the development of a salary system that is in accordance with Islamic principles in the PPKS Marihat Unit.

Keywords: Procedure, Wages, Employee.

A. PENDAHULUAN

Gaji merupakan faktor penting bagi buruh karena menjadi sumber utama kehidupannya. Buruh bekerja karena gaji. Masalahnya adalah bagaimana cara memberikan gaji yang membuat buruh puas dan hasil kerjanya sesuai harapan perusahaan. Gaji harus berupa harta atau piutang yang dibayarkan secara berkala. Gaji juga bisa berupa manfaat atau pekerjaan fisik lainnya. Jumlah gaji harus diketahui buruh. Upah harus dibayarkan langsung setelah pekerjaan selesai, sebagaimana sabda Rasulullah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering. (HR.Ibn Majah dari Ibn Umar).

Gaji harus dibayar tepat waktu agar karyawan merasa puas dan termotivasi bekerja. Keterlambatan pembayaran gaji dapat menurunkan disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan. Pengusaha harus memahami bahwa gaji merupakan kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, pembayaran gaji harus dilakukan tepat waktu dan sesuai kesepakatan..

Pada umumnya karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya, Untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus dilakukan dengan cermat terutama dalam bentuk uang berupa gaji atau upah. Para karyawan akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai. Tetapi rasa puas itu tidak cukup untuk memacu semangat kerja mereka, karena mereka hanya akan mengejar standar jumlah produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan saja, Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan bila mereka telah melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Imbalan itu diberikan dalam bentuk uang agar mereka dapat menghasilkan produk dalam jumlah yang lebih banyak dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif terhadap karyawan bisa meningkat tiap tahun disebabkan karena meningkatnya juga permintaan dari pasar terhadap produksi suatu perusahaan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk memberikan insentif agar semangat kerja para karyawan dapat bertambah dengan harapan bahwa produk yang dihasilkan juga bertambah jumlahnya.

Islam mengajarkan keadilan dalam hubungan antara pengusaha dan karyawan. Salah satu bentuk keadilan tersebut adalah pembayaran upah atau gaji karyawan tepat waktu. Pembayaran upah atau gaji tepat waktu merupakan amanah yang harus segera ditunaikan. Selain itu, besaran upah atau gaji juga harus disesuaikan dengan kebutuhan minimal karyawan untuk hidup sejahtera. Hal ini penting untuk mencegah karyawan melakukan tindakan korupsi.

Berdasarkan penjelasan diatas, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Prosedur Pemberian Upah Pada Para Pegawai PPKS Unit Marihat Berdasarkan Perspektif Islam”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Penggajian

Menurut Sadono Sukirno (dalam Muhammad Dendi Irawan dkk 2017:127) gaji merupakan pembayaran langsung didasarkan pada periode waktu tertentu dari waktu kerja, seperti seminggu, sebulan atau setahun.

Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini diberikan secara berkala, biasanya sekali sebulan.

Dari beberapa pengertian yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa gaji adalah imbalan finansial yang diterima secara berkala oleh karyawan atas kontribusi dan posisinya di suatu perusahaan atau organisasi.

Macam-Macam Penggajian

Ada beberapa sistem pembayaran gaji yang dapat dipilih oleh perusahaan, masing-masing sistem memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi dan nilai-nilai yang ingin dicapai. Secara umum, sistem pembayaran gaji dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Gaji Menurut produksi

Gaji menurut produksi adalah sistem pembayaran gaji yang didasarkan pada jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan. Sistem ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak produk. Sistem ini sangat menguntungkan bagi karyawan yang cerdas dan energik, tetapi kurang menguntungkan bagi karyawan yang kemampuannya sudah menurun dan orang tua.

2. Gaji Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur adanya perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah gaji jamjaman, gaji mingguan, dan gaji bulanan. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sistem gaji harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman, juga tidak membedakan kemampuan. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem gaji ini adalah mencegah diskriminasi. Alasan-alasan yang lain adalah

sistem ini menimbulkan ketentraman karena gaji sudah dapat dihitung terlepas dari keterlambatan kerja, kerusakan material, sakit, dan sebagainya.

3. Gaji Menurut Lamanya Dinas

Sistem gaji berdasarkan lamanya dinas dapat mendorong karyawan untuk setia dan loyal terhadap perusahaan. Sistem ini juga menguntungkan bagi karyawan muda karena memberikan harapan untuk mendapatkan perhatian dan rasa aman di masa tua. Namun, sistem ini juga memiliki sisi negatif, yaitu kurang memotivasi karyawan dan cenderung diisi oleh karyawan berumur lanjut. Selain itu, sistem ini juga dapat menyebabkan promosi yang tidak adil karena didasarkan pada lamanya dinas, bukan pada kinerja. Sistem ini juga dapat menyebabkan turnover karyawan yang masih muda dan berbakat.

4. Gaji Menurut Kebutuhan

Sistem gaji berdasarkan beban tanggung jawab keluarga memberikan gaji yang lebih besar kepada karyawan yang sudah menikah atau berkeluarga. Sistem ini dapat menyetarakan standar hidup semua orang, tetapi tidak mendorong inisiatif kerja. Sistem ini juga dapat memberikan perasaan aman kepada karyawan karena nasib mereka menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini dapat dilihat dari bentuk-bentuk bantuan yang diberikan perusahaan, seperti sumbangan, pengobatan, ongkos, ganti perawatan, pangan, sandang, dan perumahan.

Gaji dalam Islam dapat disebut dengan ujah. Gaji dalam islam diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Gaji yang telah disepakati (ajrul musamma) adalah gaji yang telah disepakati oleh kedua belah pihak pada awal transaksi. Kesepakatan ini harus dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan dari pihak mana pun.
- b. Gaji yang sepadan (ajrul mistli) adalah gaji yang adil dan wajar, sesuai dengan beban kerja dan kondisi pekerjaan. Gaji ini dihitung berdasarkan standar yang berlaku di masyarakat.

Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Suginam dkk. : 2017 : 344) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar bahasa

Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Standar Penggajian dalam Islam

Menurut Islam, gaji harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian, gaji tidak ditentukan oleh pasar, tetapi oleh kebutuhan pokok pekerja. Islam juga menetapkan batasan minimum dan maksimum untuk gaji. Gaji minimum harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, sedangkan gaji maksimum harus sesuai dengan kontribusi pekerja terhadap produksi.

Menurut hukum alam, manusia memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, seperti kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Oleh karena itu, dalam menentukan tingkat gaji, harus mengacu pada kebutuhan dasar tersebut. Adapun faktor-faktor penentu tingkat gaji adalah:

- a. Faktor obyektif dalam penentuan gaji adalah kontribusi atau produktivitas tenaga kerja. Namun, manusia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal karena manusia memiliki nilai dan martabat yang lebih tinggi.
- b. Faktor subyektif dalam penentuan gaji menyebabkan tingkat gaji yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu, melainkan pada rentang tertentu.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan prosedur pemberian upah pada para pegawai PPKS Unit Marihat. Sampel penelitian adalah semua pihak yang ada di PPKS, khususnya bagian HRD. Data diperoleh melalui studi lapangan, observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

D. PEMBAHASAN

1. Prosedur Pencatatan Waktu

Karyawan diwajibkan mengisi daftar absensi yang diletakkan di pintu masuk kepegawaian setiap harinya. Daftar absensi tersebut berisi nama, NKR, tanggal, paraf, dan catatan karyawan. Penandatanganan daftar absensi dilakukan oleh karyawan sendiri dan diawasi langsung oleh petugas kepegawaian.

2. Prosedur perhitungan gaji

Gaji pegawai di PPKS Unit Usaha Marihat dibayarkan setiap akhir bulan, termasuk tunjangan lainnya. Besaran gaji bulanan pegawai ditetapkan sesuai dengan ketentuan instansi. Gaji pokok pegawai berbeda-beda, tergantung jabatan dan kedudukannya. Selain gaji pokok, pegawai juga menerima tunjangan lainnya. Ketentuan untuk semua jenis tunjangan dan potongan ditetapkan berdasarkan golongan dan jabatan karyawan. Gaji pokok pegawai ditambah tunjangan lainnya disebut sebagai gaji kotor. Gaji bersih adalah gaji kotor dikurangi potongan-potongan lainnya. Pajak penghasilan (PPh) pasal 21 dikenakan kepada setiap pegawai PPKS Unit Usaha Marihat dan ditanggung penuh oleh perusahaan, sesuai dengan ketentuan PPh pasal 21.

Misalnya : Manto dari bagian keuangan memiliki gaji sebesar Rp. 5.000.000; berstatus menikah dengan jumlah tanggungan 3 orang anak (K/3) dan memiliki NPWP. Penghasilan yang diberikan oleh PPKS Unit Usaha Marihat kepada Manto dan potongan yang dibebankan setiap bulannya sebagai berikut :

Penghasilan

Gaji Pokok Rp. 4.000.000;

Tunjangan (tetap-khusus+dll) Rp. 5.600.000;

Santunan sosial (air+listrik+dll) Rp. 2.000.000;

Lembur Rp. 500.000

Bantuan Anak sekolah Rp.200.000

Iuran Pensiun Beban Perusahaan Rp.250.000

Iuran Jamsostek Beban Prusahaan Rp. 100.000

Jumlah Penghasilan (a) Rp. 12.650.000;

Potongan

Iuran Pensiun atas beban perusahaan Rp. 250.000.;

Iuran jamsostek atas beban perusahaan Rp. 100.000

Iuran Pensiun atas beban pribadi Rp. 125.000

Iuran jamsostek atas beban pribadi Rp. 50.000

Jumlah Potongan (b) Rp.525.000

Sisa Penghasilan (c= a-b) Rp. 12.125.000

Rumus secara sistematis pada PPKS Unit Usaha Marihat : Pendapatan Bersih : Gaji Pokok + tunjangan –Potongan.

3. Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah

Pembayaran gaji dilaksanakan oleh bagian pembiayaan urusan keuangan. Berikut adalah rincian prosedurnya: Bagian pembiayaan menerima daftar gaji karyawan pimpinan dan slip gaji masing-masing karyawan pimpinan dari bagian SDM. Urusan keuangan menerima memo perintah pembayaran gaji dan slip gaji masing-masing karyawan pimpinan dalam rangkap dua dari urusan akuntansi. Memo perintah pembayaran (MPP) yang diterima urusan akuntansi disetujui oleh kepala bagian pembiayaan dan diteruskan ke direksi. Urusan keuangan membuat bukti pengeluaran kas/gaji untuk pembayaran gaji melalui transfer antar bank. Bagian pembiayaan mentransfer gaji ke rekening masing-masing karyawan pimpinan sesuai data yang diberikan karyawan. Untuk karyawan honor, pembayaran dilakukan secara tunai dengan menandatangani AU 12 atau slip honor. Urusan keuangan membuat surat pengantar biro dalam rangkap tiga untuk pembayaran gaji karyawan pimpinan. Surat tersebut ditandatangani oleh kepala bagian pembiayaan. Bagian pembiayaan kemudian mengirimkan slip gaji karyawan pimpinan ke masing-masing bagian. Lembar kedua slip gaji harus ditandatangani oleh karyawan yang bersangkutan dan dikembalikan ke urusan keuangan. AU 12 dan dokumen pendukungnya distempel “telah dibayar” dan diteruskan ke urusan akuntansi untuk dibukukan ke dalam buku besar.

Prosedur penggajian yang rinci, jelas, dan terstruktur pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Kantor Cabang Unit Usaha Marihat membuat proses penggajian berjalan lancar. Oleh karena itu, PPKS sebaiknya mempertahankan kualitas prosedur dan sistem tersebut agar proses penggajian tetap lancar dan memudahkan karyawan dalam menerima gaji.

4. Kelebihan dan Kelemahan Prosedur Penggajian

Secara keseluruhan fungsi yang terkait dalam sistem penggajian menunjukkan kelebihan dan kelemahan sebagai berikut:

Kelebihan : Kemajuan teknologi telah memudahkan proses penggajian di PPKS Unit Marihat. Sistem penggajian berbasis komputer yang digunakan dapat meminimalisasi kecurangan, seperti manipulasi data dan kesalahan pengetikan. Sistem ini juga memungkinkan semua staf bagian keuangan untuk mengakses database gaji.

Kekurangan : Meskipun menggunakan sistem penggajian berbasis komputer, kesalahan data masih bisa terjadi. Hal ini karena proses penggajian melibatkan banyak karyawan di bagian keuangan. Salah satu kesalahan yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian data. Untuk mengatasinya, setiap karyawan perlu mencocokkan data untuk mengetahui letak kesalahan.

5. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Penggajian PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bekri

Berdasarkan hasil penelitian, dapat peneliti simpulkan bahwa besaran yang diterima sudah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi), promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dilakukan 1 tahun sekali dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Berdasarkan sistem penggajian menurut ekonomi Islam prosedur pengupahan pada PPKS Unit mariat sudah sesuai dengan Prinsip pengupahan ekonomi Islam dimana penggajian selalu dilakukan diakhir bulan. Dengan demikian prinsip keadilan dan prinsip kelayakan sudah terpenuhi. Peneliti menganalisis sistem penggajian karyawan pada PPKS Unit Mariat tersebut sesuai dengan ekonomi Islam yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan dalam sistem pembayaran gaji karyawan di PPKS Unit Mariat tercermin dari pembayaran gaji yang seimbang bagi kedua belah pihak. Karyawan yang telah bekerja dengan baik dan maksimal berhak mendapatkan gaji yang sesuai dengan kesepakatan dan pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan juga berkewajiban untuk segera membayarkan gaji karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan, yaitu satu bulan sekali.
2. Prinsip kelayakan dalam sistem penggajian karyawan di PPKS Unit Mariat tercermin dari besaran gaji yang diterima karyawan. Besaran gaji tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, yaitu pangan, sandang, dan papan. Dalam hal ini, PPKS Unit Mariat telah memenuhi prinsip kelayakan karena besaran gaji yang diberikan telah sesuai dengan peraturan perusahaan dan UMP provinsi Sumatera Utara. Namun, pada prinsip keadilan, sistem penggajian karyawan di PPKS Unit Mariat masih belum sepenuhnya memenuhi. Hal ini karena masih terdapat unsur yang merugikan pihak lain, yaitu karyawan. Misalnya, karyawan yang bekerja dengan baik dan maksimal belum tentu mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

E. KESIMPULAN

1. Struktur organisasi yang digunakan oleh PPKS Unit Usaha Mariat menggambarkan secara tegas wewenang dan tanggung jawab setiap bagian dalam organisasi.

2. Sistem penggajian yang digunakan PPKS Unit Usaha Marihar adalah sistem gaji/upah bulanan yaitu upah dalam 30 hari karena sistem ini dianggap lebih efektif dibandingkan dengan sistem yang lain.
3. Pembayaran gaji/upah kepada seluruh karyawan selalu tepat waktu karena pembayaran dilakukan melalui transfer pada bank yang ditunjuk yaitu Bank Negara Indonesia.
4. Dengan adanya penggajian dapat membantu dalam pengelolaan penggajian pegawai sehingga menghasilkan informasi yang valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghofur, R. A. (2020). Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam. Arjasa Pratama.
- Irawan, M. D., & Hasni, L. (2017). Sistem Penggajian Karyawan Pada Lkp Grace Education Center. (JurTI) Jurnal Teknologi Informasi, 1(2), 125-136.
- Junaidi, J., Sianipar, O. L., & Sumaizar, S. (2020). Prosedur Penggajian Pegawai Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PKKS) Marihat-Pematangsiantar. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JAMIN), 2(2), 16-21.
- Muntama, D. (2019). Sistem penggajian karyawan tetap pada PTPN 7 unit usaha Bekri perspektif ekonomi islam (Doctoral dissertation, IAIN Metro).